

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tanpa disadari, komunikasi menjadi aktifitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan dan memahami maksud masing-masing. Komunikasi amat diperlukan di mana saja, di rumah, di sekolah, di masyarakat, maupun di organisasi.

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam ruang lingkup organisasi. Tanpa adanya komunikasi, dapat menimbulkan kesalahpahaman dan salah pengertian yang mana apabila dibiarkan akan memunculkan konflik yang dapat mengganggu organisasi.

Fungsi komunikasi itu sendiri itu penting untuk membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan sangat diperlukan komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan orang lain. Melalui komunikasi kita bekerja sama dengan sesama karyawan serta manajer untuk mencapai tujuan bersama.¹

Menghadapi berbagai macam permasalahan saat ini, mengharuskan perusahaan mencari solusi yang tepat, cepat, serta akurat. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan perlunya mengupayakan SDM yang berkualitas.

Perusahaan perlu memperhatikan apa saja yang dapat meningkatkan SDM-nya. Dalam hal ini yang menjadi tolok ukurnya adalah peningkatan kinerja pegawai. SDM yang berkualitas tidak hanya didukung oleh pengetahuan dan keahlian, tetapi juga didukung oleh sikap pegawai. Perlunya memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

¹Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), 5.

Pekerja atau karyawan tidak dapat disamakan sebagai mesin karena mereka mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dalam realita sosial, hal ini sering diabaikan perusahaan karena mereka menganggap sekadar memberikan upah atau gaji sudah dapat memotivasi kinerja pegawai. Padahal ada faktor-faktor lain yang dapat memicu semangat pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, salah satunya adalah membangun human relation yang baik di lingkungan perusahaan.

Onong mengungkapkan *human relations* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.²

Dapat ditarik kesimpulan komunikasi persuasif dalam *human relations* yang dimaksud oleh Onong adalah komunikasi yang berlangsung antara komunikator dan komunikan yang terjadi secara personal (tatap muka) dengan tujuan dapat memahami individu dan menghindari *miss-comunication*.

Elton Mayo dalam teorinya hubungan antar manusia mengatakan bahwa dalam hubungan sosial penting adanya hubungan manusiawi, dimana meliputi komunikasi efektif antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja. Hubungan manusiawi terjalin dengan baik berpengaruh besar sebagai jembatan terciptanya semangat kerja pegawai, sehingga produktivitas pegawai dalam organisasi dapat meningkat.

Adapun kunci aktivitas *human relations* adalah motivasi, memotivasi pegawai untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya.³

CV. Karya Muda Prima adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Percetakan, Design Graphic dan Penyediaan Alat Tulis Kantor di Kota Pekanbaru. Dalam membantu kinerja pagawainya, CV. Karya Muda Prima didukung oleh berbagai mesin cetak dan *system digital* yang berteknologi tinggi.

²Onong Uchjana Effendi, *Human Relation dan Public Relation*. (Bandung: Mandar Maju, 2009), 50.

³Ibid, 52.

Berdasarkan prasurvei di lapangan peneliti melihat bahwa pengaruh *human relations* di CV. Karya Muda Prima belum berjalan optimal. Hal menunjukkan dari sikap pimpinan jarang datang ke tempat kerja, meskipun datang, kadang pimpinan hanya memberikan pengarahan namun tidak secara baik, sehingga pegawai dalam menerima masukan dan menjalankan tugasnya tidak dapat maksimal.

Selain itu kurangnya komunikasi secara lisan, di mana pegawai merasa canggung dalam menyampaikan pertanyaan, saran dan kritikan kepada atasan dikarenakan merasa statusnya berbeda, sehingga hal ini menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai.

Jika permasalahan ini terus muncul dan dibiarkan berlanjut, dikhawatirkan akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai yang belum optimal bisa saja dipengaruhi oleh kurangnya kegiatan *human relations*. Dikarenakan kurangnya kegiatan *human relations*, yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Adapun solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan motivasi kerja pegawai yaitu terjalinnya hubungan antar kemanusiaan (*human relations*).

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di CV. Karya Muda Prima Pekanbaru.

B. Penegasan Istilah

Agar terhindar dari kesalahpahaman dan mempermudah dalam penafsiran terhadap istilah kata-kata yang ada dalam fokus penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan hal tersebut yang nantinya menjadi pegangan dalam penelitian.

1. Pengaruh

Pengaruh adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan⁴. Dalam penelitian ini, pengaruh yang dimaksud adalah daya atau kekuatan yang ditimbulkan dari human relation terhadap motivasi kerja.

2. Human Relations

Human Relations adalah interaksi antara seseorang dengan orang atau kelompok lain, yang menyangkut hubungan manusiawi, etika/moral, aktivitas sehari-hari pada umumnya bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak⁵.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai⁶.

4. Pegawai

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu pemerintah, perusahaan, atau suatu organisasi tertentu⁷.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pentingnya komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai.
- b. Pentingnya sikap saling menghargai antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja.
- c. Pentingnya Human Relations terhadap penunjang motivasi kerja pegawai.

⁴Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 29.

⁵Rosady Ruslan, *Management Public Relation dan Media Komunikasi*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2008) 86.

⁶Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (Yogyakarta: Laksana, 2014), 160.

⁷Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), 842.

2. Batasan Masalah

Untuk lebih fokus serta menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada pengaruh Human Relations terhadap motivasi kerja pegawai CV. Karya Muda Prima. Adapun batasan sampel yang digunakan pegawai CV. Karya Muda Prima.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu, “adakah pengaruh human relations terhadap motivasi kerja pegawai di CV. Karya Muda Prima Pekanbaru?”

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara Human Relations terhadap motivasi kerja pegawai CV. Karya Muda Prima.

2. Kegunaan penelitian

- a. Manfaat teoritis diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan dan kajian ilmiah di bidang komunikasi.
- b. Manfaat praktis diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan referensi bagi pihak lain yang melakukan penelitian selanjutnya dengan objek yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran singkat dari penelitian ini, maka akan dibagi dalam lima bab. Secara garis besar tiap bab akan disusun secara berurutan, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Menjelaskan secara singkat mengenai pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, permasalahan –terdiri dari identifikasi masalah, batasan masalah dan rumusan masalah-, tujuan dan kegunaan dari penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berupa tinjauan pustaka yang berisikan teori, kajian terdahulu, definisi konseptual dan operasional variabel serta hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM

Berisi tentang gambaran umum subjek penelitian.

BAB V: HASIL PENELITIAN

Menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan

BAB VI: PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN